



## 24 年末の交渉内容が 25 春闘の回答に繋がる

11月20日、第16期2回目の中央委員会をZOOM併用で開催し、2024年末闘争の収拾を確認しました。羽田支部吉田中央委員が議長を引受け、会議室から議事を進行していただきました。以下、報告です。

### 開会あいさつ 佐藤委員長

今日は収拾案について話していくが、今年末はゼロ回答と捉えている。2.5カ月の一時金は業績連動の通りになっただけ。そこをちょっとでも崩そうと思ってやってきた。昨年の3ヵ月から切り下げは許さないという職場の気持ちを訴えてきたし、この年末に何とか業績連動を打破したいと思っていた。3.3ヵ月+10万円の要求にこだわり、今年末は、全ての団交で一時金の話をした。物価高で生活を切り詰めなければならない、そういう状況もあったけれど、その実の部分だけでなく、将来的なことを大きな問題として取り組んできた。結果的には動かさなかったけれど、交渉だから譲歩案も出して、0.1ヵ月でも動けば会社は変わる、職場の受け止め方も変わる、と言ってきたけれど、会社はどうしても動かしたくないようで、頑なに姿勢を変えなかった。それを変えていく柔軟性がないと働く気力も失せるし、新しくJALに入ってこようとする若者たちも、思いを強く持って入ってこないだろうということも追及してきた。今回は変わらなかったが、年末の団交が春に生きてくると思う。年末2.5ヵ月になった0.5ヵ月の部分はJLUがずっと言ってきたこと。これを言ってきたらANAと同じように2.0ヵ月だったと思う。そういう意味では来年度にちょっとでも影響を与えるようにやってきた。とはいえ、他にも人員不足とか不安全な職場状況、そこに対してはゼロ回答で本当に申し訳ない。それでも私たちのやってきたことが職場に伝わってほしいと思う。今日もいろんな意見を聞かせてほしい。

### 一般経過報告 文書ファイルで確認

10月09日第1回中央委員会以降、JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布。菊田書記長から執行委員会内容の補足があった。特に質疑なし。

### 24 年末収拾方針案の提案 菊田書記長

年末要求決定以降の情勢、交渉経過を踏まえて、収拾方針案【JLUニュース977(16-16)号】で説明した。

#### ■ 質疑応答(口は発言中央委員の所属支部を示す)

**北日本** 年末収拾案はやむなしというところ。我々は年末に金がほしいので期末の前倒しをするべき。先延ばして、頑張れば1.0ヵ月を払うというのはおかしいという声があった。寒冷地の話は、会社はまだ理解していない。本社の人に来てもらって身をもって体験して欲しい。最近ボーイングがストを行っていたがどこまで改善されたのか？また、ボーイングのストを利用して、我々もスト権を立てているのだから強気の交渉もできたかと思うがそういう話はしたのか。

**九州** 一時金はもう少し欲しかった、寂しいけどやむなし。福

岡は国際線が多くなってきて、AFRSも昔は一人何社までみたいなルールがあった気がするけれど、今はどんどん資格を取っている。毎日違う会社を担当するし、同じ日に何社もやるのがあって何が何だかわからない。トラブルがあっても資格を持っている人しか手助けできない。そういう状況。

**西日本** 関空では転勤が滞っていることが問題。5年経ったら1年過ぎるごとに、何かお金がほしいと言っている。5年超えている人に対し課長が「まだ残れますか？」と聞いているけれど、通常化している。何か考えないといけないと思う。HAECOの整備士が重要な仕事をしているが、もう2年の期限がくる。減員になった後、代わり誰か来るという話はない。今後の生産を心配している。AFRSの契約内容が閲覧できるように言っているが、今も一応あるがさっぱりわからない。基本的には補完訓練で教わるしかない。

**西日本** 一時金について去年の3から0.5ヵ月下がるのが、納得いかない。諸要求に関しては、マイカー通勤の高速代は、いい加減何とかしてほしい。シニアの一時金が出たようになったが、女性整備士には重量制限とかあるけどシニアに労働制限はないのか。特目の使用制限の緩和については、14日持っている人がいて、間もなく定年を迎える。自己啓発で使えるようにしてほしい。全体的に一時金への不満が大きい。業績がいい今のうちにもらっておかないと、景気が悪くなると下げられる。残された時間はないと思う。

**中執** ボーイングでストが続いていたけれど、「ボーイングがやっているからJLUも」とはならない。ただ、米国では航空も自動車も「何年で何%」という賃上げ交渉が行われているから、そういう出し方も考えてほしいと言ってみた。ボーイングの交渉結果として、会社が4年で35%の賃上げを提案し、最終的に38%で合意した。シニアの労働制銀は今のところ法的に何も無い。労働災害が増えているので、作業環境の整備を企業の努力義務とするような話になっている。70歳以降の整備士に派遣で来てもらっているけれど、ステップに乗る仕事はさせないようにしている。でも60~65歳は「現役と同じように働いてほしい」と以前の交渉で言われた。特目の自己啓発利用を求めているものの、病欠の1日単位は結構使える。あと、定年退職前の特別休暇を設定し、それに合わせて特目も全部使えるようにできないか提案している。

**西日本** 現役から一時金の話はあまりないが69歳の方が、何かあるたびに一時金がないと言っている。でも「自分たちがその年になったら」と思うと同情する。AFRS手当は、部門別採算で一社いくらかという情報が見えている。数字が見えなくなるとおさら還元して欲しいという不満につながる。最近是中国の景気が悪くて減便しているが、新たにA320の受託があり、737MAXも始まること。

**羽田** 女性の整備士が増えている。旦那さんが JGS で JALEC より給料が安く、生活が厳しいと言う。グループ会社含めて安心して働けるように、JLU が頑張っていないといけない。ST が当日零時になっても、安売りの関係で満席が多い。大阪行きは始発しか空いていない。当日の始発に乗ろうとしたら零時前に予約できないと不便だと思う。安全について、若者が経験不足でケガすることが多い。だからと言って先輩と一緒に作業できるかと言うと必ずしもそうではない。どうしてもラ確抜きで作業しないといけない状況が多々ある。安全面を会社としてどうしていくのか考えてもらいたい

**羽田** シニアが多い職場で、一時金が支払われることになって良かったという声は多い。一方で、65 歳以降の人からは不満の表情が見られる。職場は人員不足、絶対数が足りていない。我々は指示されたシップに行くだけだが、ボードコントロールは次の便をアサインするのに苦労している。現場に必要な車両と RIS も足りない。代替え品も用意しているけれど、修理中があがってこない、絶対数が足りなくなる。

**羽田** 重整備では計画作業以外に、イレギュラーで「ラ外修理」ということをやっている。その場で修理し良品にしてシップに戻す制度。重整備に張られている人がその作業に抜かれると、本筋の重整備の人が減ってなかなか進まなくなる。人員構成は 50 代が多く、もう数年たつと STR の作業ができる人がいなくなる。技能伝承するにも、若い人と一緒に作業するのが難しい状況だから人が育たない。大変な作業は 50 代がやっているが、体力的に厳しい。先日ファミリーデーをやっていたが、そういうところにも若者が抜かれている。

**羽田** 諸要求については、AFRS の契約内容が見られるところでは、翻訳するなど、現業がミスしない、わかりやすい表示で導入してほしい。不安全事故、人身災害が続いていて、同種事例が多いから「声をかけましょう」と言われているが、それが出来ないのが一番の問題。まわりで見て声をかける人がいない。2 人いれば何とかしたものを 1 人でやるから、転んだ、落ちたと、安全に関わることになる。精神論、言葉だけではなく、人員配置をしてほしい。

**羽田** 通勤電車で旅行客が多くて D 勤の朝も S 勤帰りも座れず、通勤がしんどい。最近はずごく混んでいて、旅行に行くのに宿を取っていたけど、ST で飛行機に乗れなさそうだから車での往復に変えた。新幹線も混んでいて、乗り物業界バブルのように感じる。工具室は現場経験者が今までは現場や支店とのやり取りをしていたが、今はそういう人は半分、DFOB も 2~3 年、派遣さんも同じくらいのスパンで辞めていく。だから現場からの異動希望者を活用してほしい。最近海外へのツールの発送が多くなってきた。国内発送は慣れているけれど、海外に送るのは素人。これから支店での AOG が増えてくるだろうから教育は必要。人を育ててスキルのある人を確保していかないと今後苦勞する。

**羽田** 回答書を見ると本当に検討したのかが疑問。せめて含みを持たせた回答が欲しかった。ST の空席待ちが本当に出来るようになれば進展したことになる。6 時間前に予約を取っていても降ろされた。予約ができると安心していて、降ろされるときの覚悟ができていない。規定でオーバーブッキングの時にどうなるか事前にわかっていたら違うと思う。新しいシニアの賃金 C コースが、JGS の一番下より低い。JGS の方が JAL 以上に社員のことを思っているように見える。

**中執** そこは JALI 間接にいる現場経験者に、現場に出て欲しいということ。本社で間接するより、空港の現場に行った

方がいいというメッセージが込められていると思う。

**成田** ボーイングの報道を見ていて、若い人がストで闘うと上がることを学んでいたのは良かったと思う。年末の 2.5 月からは夏より上がったから、去年よりは少ないけど仕方ない、期末に期待する、という気持ちを感じ取れた。職場では、部品不足が問題。-300ER の-115B エンジンを緊急生産しようと思ってもナットがないから GE に問い合わせたが、GE にもない。それでも生産スケジュールが入ってくる。パーツが来たら突貫作業になる。787 の GEnx もそう。作業者の負荷が高くなって作業ミス、ケガが発生する恐れがある。きっちりナット一つまで見る体制を作っていないとダメだと思う。

**羽田** ラ確手当の金額、2 機種目 5000 円はやっぱり納得できない。それと若い人の資格取得が進まない。そういうところでも手当の金額を上げていくべき。S 帯の 2 時終業は厳しい。1 時と 2 時では全然違う。次の夜勤に備えなければならぬのに、全然疲れが取れない。マイカー通勤の話では、タクシーで帰る方は、時間通りに帰らなければいけないので、結局マイカー通勤の方が残業になる。S 勤で、休憩なし、食事なしでぶっ続けでも終わらず残業になる。それで残業までするマイカー通勤者は損。まともな補助もないのに会社に貢献している。兼務教官をやると、教官手当は欲しいとつくづく感じる。慣れていないかもしれないけどストレスがたまる。

**羽田** 人材確保のためにも労働条件は大事で、今のところ一時金は ANA が 6 月で JAL は 5.5 月となっていて対外的な見せ方は ANA の方がうまい。そういう意味で年末 3 月を出して目立たせてほしかった。部品不足により、機材繰りが自転車操業になっている。引当機を途中でやめて路線投入して、何かスライドパズルみたい。ラ外修理もあって、パズルの 1 コマが半分になって、より細かくなっている感じ。

国際線のイールドが上がっているけど、安売りしている国内線も上がっている。自滅的な発想だと思ったけれど、安い席が全部埋まるに残った席の値段が上がり、トータル的にイールドが上がるという現象。これは ANA が先に GW にやっていて、それを JAL が真似して取り入れたようだ。これがいいのか悪いのかわからないけど売り手市場になっている。バブルがはじけた時にどうなるか注視していく必要がある。

**羽田** 職場から問題点を課長にあげても、向いている方向が、生産性を上げるのではなく、上へのアピールしかなく、問題を次につなげる感じになっていない。団交で伝えた通りフィルタリングされていて届かない。現場を見て、人、部品、器材が足りないという不具合を改善する姿勢がない。職場がよくなる感じがしない。そうさせている上の人たちのマネジメントスキルを上げないと、現場の声は拾えないと思う。

**採決:「24 年末闘争収拾方針」 賛成 14 反対 0 保留 0 議長 1 で可決**

## 閉会あいさつ 谷口副委員長

年末は結構頑張ってきたけれど残念な結果になった。正直力足らずとは思っている。一方で、いい議論はできたと思う。マイカー通勤、ラ確手当、各種手当の問題とか、鋭く突っ込んで、向こうの考えも引き出したし、その矛盾点もつけたと思っている。その意味で、今回は 2.5 で終わりだったけれど、春に向けて、良い団交ができたと思っている。今後は整本労協と HMZ 労協でも整備の問題についてやっていきたい。年末は終わるが、これからも春闘に向けて頑張っていきたい。応援よろしくお願ひします。

【日本航空ユニオンニュース 980(16-19)号】